

واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

The Reality of Human resource Information System applications in Algerian's Economic Enterprises

بشير بن شويحة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر

bachirbenchouiha@yahoo.fr

ملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، فقد تطرقنا إلى مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية، وتقييم مجالات استخدامها وتحليلها بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم وتحدد من فعاليتها. وقد أجريت الدراسة على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية واستخدمنا البرنامج SPSS لمعالجة بيانات الدراسة، حيث استخدم التحليل الوصفي (النسب المئوية، التكرارات، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية).
الكلمات المفتاحية : نظام معلومات، موارد بشرية، مؤسسة اقتصادية.

Abstract:

This study aims to identify the reality of Human Resources Information Systems applications in Algerian's economic enterprises. We treated the notion of Human Resources Information Systems and its role in improving the efficiency of Human Resource management, and we evaluated and analyzed the fields of application in order to reveal the difficulties that face these systems and limit their efficiency.

The study has been conducted on a set of economic enterprises. The SPSS package was used for statistical data treatment through descriptive analysis, frequencies, percentages, means and standard deviation

Keywords: system, Information systems, human resource, economic enterprise

تمهيد :

تعتبر المعلومات في مجتمع المعرفة والتقنيات الحديثة مورداً رئيسياً وحيوياً لوضع السياسات والخطط والاستراتيجيات للعمليات الإدارية في المؤسسات الاقتصادية، ولهذا سعت هذه المؤسسات في أواخر القرن العشرين للاستثمار في التقنيات الحديثة وتوظيفها في خدمة الأغراض الإدارية، محاولة لرفع أدائها وأداء الأفراد العاملين فيها، تميزت التطورات في مجال التقنيات الحديثة بالديناميكية والتغير السريع متداخلة مع أنشطة ووظائف الإدارة، ومن بينها وظائف إدارة الموارد البشرية التي تعتبر ذات طبيعة متغيرة ناجمة عن التغيرات في البيئة التنظيمية، وخاصة فيما يتعلق بالتطورات التكنولوجية، من هنا جاء اهتمام المؤسسات الاقتصادية في كلا القطاعين العام والخاص بإدارة الموارد البشرية من اجل توفير حلول إدارية تزيد من فعالية وكفاءة رأس المال البشري، ونتيجة لزخم المعلومات والبيانات الخاصة بالموارد البشرية برزت نظم معلومات الموارد البشرية كأداة لجمع وتحليل البيانات، وتخزين المعلومات المساندة لعملية حل المشاكل واتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية. ولهذا السبب جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على واقع نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

ومنه فإن السؤال المطروح هو :

ما مدى امتلاك المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لنظم معلومات خاصة بالموارد البشرية ؟ وهل يتم استغلال هذه النظم

في حالة تواجدها في تسيير إدارة الموارد البشرية بشكل فعال ؟

ولمعالجة هذا السؤال يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- هل يتم استخدام نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟
- هل تُوفّر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية معلومات دقيقة وملاءمة لإدارة الموارد البشرية ؟
- هل تؤثر الخبرة والمستوى التعليمي لموظفي إدارة الموارد البشرية على فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟
- ما هي المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟
- انطلاقا من الأسئلة الفرعية تمّ وضع الفرضيات التالية :
- يتمّ استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية في مجالات محدودة في إدارة الموارد البشرية ؛
- يساهم استخدام المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لنظام معلومات الموارد البشرية في تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية ؛
- نقص الخبرة وضعف المؤهل العلمي من أهم أسباب تدني فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؛
- تُعتبر عدم معرفة الموظّفين بالنظم الحديثة من أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

II- الأدبيات النظرية والتطبيقية :

أولا : الأدبيات النظرية.

تبلور مصطلح النظام (system) كمفهوم علمي حديثا في نهاية الأربعينيات من هذا القرن، وهو مصطلح مشتق أساسا من كلمة "systema" اليونانية التي تعني الكل المركب من عدد من الأجزاء، إلا أنه يُعدّ من المصطلحات الشائعة الاستخدام في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية... إلخ، إذ اكتسب هذا المصطلح بمرور الزمن معاني جديدة ودلالات مختلفة لوصف مختلف الظواهر الإدارية والفنية والعلمية والظواهر العامة الأخرى.

وعند البحث في تعريف النّظام نجد صعوبة الاتّفاق التّام بين الكتاب حول تعريف دقيق وموجز بسبب التفسيرات والتطبيقات المختلفة له، ومما يزيد المسألة تعقيدا هو حقيقة وجود عدد كبير من الأنظمة التي تضم في داخلها أنظمة أخرى أصغر أو تعد جزءا من أنظمة أخرى أكبر¹. وبناءً على ذلك يمكن تناول بعض تعريفات النّظام منها :

عرف **GUPTA** النظام بأنه "وحدة ما تعمل في بيئة معينة وتتضمن العديد من الأجزاء التي تعمل معا لتحقيق هدف عام"²
 عرف **VAN GIGCH** النظام على أنه " مجموعة من العناصر المترابطة ". وعناصر النّظام يُمكن أن تكون مفاهيم وفي هذه الحالة يكون النّظام الذي تتعامل معه نظاما مجردا وتعتبر اللغة مثلا لهذا النوع من النّظم، كما أن عناصر النظام قد تكون أشياء أو أجزاء مثل الأجزاء المكونة لآلة الكتابة وأيضا قد تكون عناصر النّظام أفرادا، وأخيرا يمكن أن يتكون النّظام من مفاهيم وأشياء وأفراد كما هو الحال في النّظم الاجتماعية"³.

هناك تعريف آخر يقول أن : " كلمة النّظام تستدعي عناصر موصلة ببعضها البعض بواسطة ارتباطات "⁴.

النظام كذلك " مجموعة عناصر في تفاعل ديناميكي منظمة لتحقيق هدف ما "⁵.

1- مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية :

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه " نظام متكامل يجمع عناصر التطبيقات الحاسوبية التي تهدف إلى تسيير الموارد البشرية بوظائفها المختلفة تتمثل في التسيير الإداري للأفراد (ملفات، متابعة،...)، الأجور، التعويضات، تسيير الأوقات والنشاطات، وتسيير الكفاءات والتكوين والتنقلات وتسيير المسار الوظيفي وكذلك التوظيف"⁶.

ويعرف نظام معلومات الموارد البشرية كذلك على أنه " ذلك النظام الذي يحتفظ بسجلات الموظف تتبع (مهارات الموظف

وأداء العمل والتدريب) ويدعم التخطيط وتعويضات الموظف والتطور الوظيفي"⁷.

ويعرف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه " مجموعة برمجيات متصلة فيما بينها تسمح بالقيام بمختلف الأنشطة أو الوظائف الإدارية المختلفة والعمليات التسييرية المطبقة في إدارة الموارد البشرية بطريقة منسقة"⁸.

ويعرف نظام معلومات الموارد البشرية انه " نظام متكامل يسمح بالحصول، معالجة، تخزين كل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والتي تشمل التسيير التنبؤي للعمال، تسيير الموظفين وتسيير العملية التكوينية، تسيير الكفاءات، المسارات المهنية للعمال، تسيير الأجور"⁹.

نستنتج من خلال التعريفات السابقة أن نظام معلومات الموارد البشرية يعمل على جمع وتخزين وتشغيل البيانات واستخلاص النتائج المتمثلة في المعلومات والتقارير يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام العنصر البشري بكفاءة وليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية.

2- متطلبات وشروط نجاح نظم معلومات الموارد البشرية :

حتى ينجح نظام المعلومات الموارد البشرية فإنه من الضروري توفر عدة متطلبات تتكامل مع بعضها البعض في التأثير على نجاح النظام ومن أهم هذه الشروط والمتطلبات ما يلي¹⁰ :

أ- الشروط الإدارية :

- الدعم المطلق (المادي و المعنوي) من الإدارة العليا ؛
- إشراك الإدارات الأخرى في الإعداد والتصميم ؛
- توحيد مصادر البيانات وتبسيط إجراءات تداولها وتخزينها ؛
- تحديد احتياجات الإدارات الأخرى وإبرازها في نظام معلومات الموارد البشرية ؛
- إيجاد المناخ الملائم لتطبيق النظام من خلال التثقيف والاتصال.

ب- الشروط الفنية والاقتصادية :

- توفر القدرات الفنية، الإدارية والسلوكية لدى الفريق المكلف بتصميم وتهيئة النظام للاستخدام ؛
- توفير وقت كاف لعملية تصميم النظام ؛
- توفير الكمية المناسبة من البرمجيات من الجهة المصنعة للحاسوب أو من الموردين ؛
- التأكد من أن النظام المستخدم تتوفر فيه سلامة وخصوصية وأمنية المعلومات ؛
- مراقبة مدخلات البرنامج بدقة من مواقع التحكم المركزية المتخصصة.

3- العوامل التي تحد من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية :

حدد **walker** 1980 عشرة عوامل تقف حيال بناءً نظام معلومات الموارد البشرية، وذكر أنها أخطاء متكررة وليست حديثة بل تتكرر منذ الستينات من القرن العشرين، وتمثل هذه الأخطاء فيما يلي¹¹ :

- عدم تحديد أهداف نظم المعلومات الموارد البشرية بدقة ؛
- عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام المعلومات ؛
- ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية ؛
- وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير ؛
- عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا ؛
- الاعتماد على اللجان لتصميم النظام ومتابعته ؛
- استخدام تكنولوجيات معقدة يصعب في كثير من الأحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها ؛
- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية ؛
- مقاومة العمال لإدخال نظام معلومات الموارد البشرية ؛
- عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية.

ثانيا : الدراسات السابقة

1. دراسة فاطمة عبد الستار جرادات بعنوان واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردني¹² حاولت الباحثة في هذه الدراسة التعرف على اتجاهات مديري الموارد البشرية في قطاع البنوك نحو واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، وإبراز أهمية هذه النظم في إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا والتعرف على العلاقة بين الأداء المالي وفعالية نظم معلومات الموارد البشرية، وتوصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة أن هناك معوقات تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، وأبرزها عدم معرفة الموظفين بالنظم الحديثة، وتوصلت أيضا بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤشرات المالية وفعالية هذه النظم في قطاع البنوك الأردني.

2. دراسة أمل إبراهيم أبو رحمة بعنوان نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين¹³ حاولت الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في إدارات شؤون الموظفين بوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، وتقييم مجالات استخدامها وتحليلها بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم وتحذ من كفاءتها وفعاليتها استخدامها، وقد توصلت الباحثة في هذه الدراسة بأن إدارات شؤون الموظفين بالوزارات تركز على استخدام النظم اليدوية، وان نظم معلومات الموارد البشرية تستخدم في مجالات محدود، مما يؤثر سلبا على فاعلية إدارة شؤون الموظفين بالوزارات، وتوصلت الباحثة أيضا بأن نقص الكفاءة التكنولوجية والإدارية والتنظيمية من أهم أسباب تدني فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية.

3. دراسة **Thomas N.G et al, Toward A HRIS for Austration construction companies**¹⁴

تأتي هذه الدراسة لتلقي الضوء على وظائف ادارة الموارد البشرية في ظل استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الشركات الانشائية الاستراتيجية . وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- تم تحديد متطلبات نظم معلومات الموارد البشرية متمثلة في الوظائف السبعة التالية ادارة المشاريع ومراقبتها، التخطيط الاستراتيجي، التحليل والمراجعة، ملفات الافراد، تقييم اداء الافراد، جداول الرواتب والمحاسبة، نظم المعلومات من خارج المنظمة.
- عدم اهتمام مستخدمي نظم معلومات الموارد البشرية بالنظام من حيث التعامل مع متطلباته ونوع البيانات والمعلومات المطلوبة التي يبحثون عنها.

4. دراسة **Ball et Shipton ,human resources information systems and the challenger HR**¹⁵

سعت هذه الدراسة لتوضيح الاستخدامات المحتملة والفعالية لنظم معلومات الموارد البشرية في فعالية دعم وتطوير الموارد البشرية، واستندت دراستهما على دراسة حالتين لشركتين عاملتين في قطاع الخدمات البريطاني، تطبقان نظم معلومات الموارد البشرية هما **Softco, Airco** وتمت مقابلة مديري الموارد البشرية ومديري الادارات ' والمشرفين في دائرة الموارد البشرية وقد اظهرت دراستهما النتائج التالية:

- ساعدت نظم معلومات الموارد البشرية بكامل مخرجاتها مديري الموارد على المساهمة بشكل استراتيجي على تزويد الادارة العليا بالمعلومات الدقيقة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تدعم وتحسن الاداء.
- عدم اقتناع الادارتين العليا والوسطى بفاعلية نظم معلومات الموارد البشرية وانه لا يوجد مبرر لتعدد النظم لانها مكلفة.

II - الطريقة والأدوات المستعملة :

أولا: طريقة الدراسة.

يقوم الباحث في هذا المقام بعرض منهج الدراسة وكذا متغيرات الدراسة وطرق قياسها.

1. منهج الدراسة.

اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه الأكثر ملائمة لطبيعة هذه الدراسة، فهو يسمح بجمع البيانات وتصنيفها وعرضها بأسلوب وصفي، ويساعد أيضا على تحديد معالم المجتمع الإحصائي ووصف واقع نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل

الدراسة، وتُحذر الإشارة أن المنهج الوصفي يهدف إلى جمع بيانات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع اجتماعي وتحليل ما تم جمعه من بيانات بطريقة موضوعية، فالأسلوب الوصفي لا يهدف إلى وصف الظاهرة أو وصف الواقع كما هو بل الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم هذا الواقع وتطويره.

2. مجتمع وعينة الدراسة.

ويتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع المدراء ونوابهم وأهم موظفي إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية بمدينة وُرقلة. من المتفق عليه أن عينة الدراسة هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي، ونظرا لمحدودية الوقت والإمكانيات المتوفرة من أجل قيام بالدراسة على المجتمع الكلي واختيار عينة احتمالية، تم اختيار العينة القصدية أو ما يسمى بالعينة العمدية للقيام بالدراسة الميدانية، ويندرج هذا النوع ضمن العينات الغير احتمالية، حيث يقدر الباحث حاجته إلى معلومات معينة ويختار العينة التي تحقق له ما يريد، ويتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة.

وعلى هذا الأساس تم اختيار عينة من المدراء ونوابهم وأهم موظفي إدارة الموارد البشرية في 10 مؤسسات اقتصادية في مدينة وُرقلة، حيث قمنا بتوزيع 65 استبيان على هذه المؤسسات الاقتصادية ثم قمنا باسترجاع 49 استبيان وعند تفرغ بيانات الاستبيانات تبين ان هناك 4 استبيانات غير صالحة للمعالجة، ومنه تم معالجة 45 استبيان.

ثانيا: أدوات الدراسة.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان حيث تقيس فقرات الاستبيان ما يراد قياسه فعلا من أبعاد أساسية للدراسة، حيث يحتوي الاستبيان على أربعة أجزاء تقيس واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية

III- نتائج الدراسة واختبار الفرضيات:

أولا: نتائج ومناقشة أسئلة الدراسة.

1- هل يتم استخدام نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟

الجدول (1) : الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف نظام معلومات الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	استخدام النظم اليدوية في تبويب البيانات في إدارة الموارد البشرية	3.620	1.253	عالية
02	يسيطر الحاسب الآلي على كافة عمليات شؤون الأفراد العاملين	3.20	1.206	متوسطة
03	تتكامل نظم معلومات الموارد البشرية مع النظم الإدارية الأخرى	3.18	1.076	متوسطة
04	هناك نظام واضح لتحديد الرواتب والحوافز في إدارة الموارد البشرية	3.720	1.161	عالية
05	تحتفظ إدارة الموارد البشرية بقاعدة بيانات متكاملة وحديثة.	3.060	1.161	متوسطة
06	توفر البرمجيات المناسبة لتشغيل نظام الموارد البشرية معلومات	3.01	1.226	متوسطة
07	يوجد تعاون بين الموظفين القائمين على تشغيل نظام المعلومات وبقية الموظفين العاملين في الإدارات الأخرى	3.130	1.228	متوسطة
	النتيجة الكلية	3.27	1.168	متوسطة

المصدر : مُعد بُناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان.

يبين الجدول (01) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تصف نظام معلومات الموارد البشرية، قد جاءت ضمن الوسط الحسابي (2.60-3.39) الذي يدل على درجة موافقة متوسطة، جاءت الفقرة (04) التي تنص على " هناك نظام واضح لتحديد الرواتب والحوافز في إدارة الموارد البشرية " في المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.720) والذي يدل على درجة موافقة عالية وانحراف معياري (1.135)، من خلال هذه الفقرة نستنتج أن إدارة الموارد البشرية تعطي أهمية كبيرة لنظام تحديد الحوافز والأجور لكون

الحوافز لها دور كبير في تحسين أداء الأفراد العاملين في المؤسسة ولكون الحوافز والأجور من التكاليف العالية التي تتحملها المؤسسة، لهذا تلقى اهتماما كبيرا من طرف المؤسسات الاقتصادية.

جاءت الفقرة (01) التي تنص على " استخدام النظم اليدوية (الملفات، البطاقات، السجلات) في تبويب البيانات في إدارة الموارد البشرية "، في المرتبة الثانية بوسط حسابي (3.620) وقد يرجع السبب إلى استخدام النظم اليدوية لكونها غير مكلفة بالنسبة للمؤسسة حيث تقدم النظم اليدوي معلومات بسيطة ويقوم فيها الأفراد بجميع وظائف معالجة البيانات المتعلقة بالأفراد العاملين، تتميز هذه النظم بالمرونة وتساعد مستخدمها على إنجاز وظائف متعددة، وتتميز بالقدرة على التكيف مع الظروف غير العادية، أما عيوبها فتتضمن في البطء في معالجة البيانات وقد تكون النظم اليدوية على شكل ملفات، بطاقات، سجلات.

جاءت الفقرة (02) التي تنص على " يسيطر الحاسب الآلي على كافة عمليات ومعاملات شؤون الأفراد العاملين "، في المرتبة الثالثة بوسط حسابي (3.20) والذي يدل على درجة الموافقة المتوسطة، وانحراف معياري (1.206). ومنه نستنتج أن المؤسسات محل الدراسة لا تستخدم الحاسب الآلي في كافة العمليات والمعاملات المتعلقة بالأفراد العاملين، وقد يرجع السبب لكون البرامج المستخدمة في معالجة البيانات غير فعالة أو مكلفة بالنسبة للمؤسسة، رغم أن الحاسب الآلي يمثل معالجا للبيانات باستطاعته أداء أعداد ضخمة من العمليات الرياضية والمنطقية بدون تدخل الإنسان في تشغيله. وقد أثبتت الحاسبات الآلية كفاءتها في التعامل مع كميات ضخمة من البيانات، بالإضافة إلى قدرتها الهائلة على تحليل البيانات، و نظام معلومات الموارد البشرية يحتاج إلى مثل هذه القدرات، في ضوء كمية البيانات الكبيرة و المتشعبة و التعديلات التي تطرأ عليها والمتغيرات التي تحيط بها، وذلك من اجل التسيير الأمثل لإدارة الموارد البشرية

جاءت الفقرة (03) التي تنص على " تتكامل نظم معلومات الموارد البشرية مع النظم الإدارية الأخرى " في المرتبة الرابعة بوسط حسابي (3.18) والذي يدل على درجة الموافقة المتوسطة وانحراف معياري (1.076). من الضروري تكامل الانظمة المستخدمة في أي مؤسسة فيما بينها ومنه فإنه يوجد تكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية وباقي النظم الأخرى الموجودة في المؤسسة الاقتصادية بغية تحقيق الصديق في المعلومات والبيانات المستخدمة في ادارة الموارد البشرية، وزيادة فعالية وكفاءة نظام معلومات الموارد البشرية، إلا ان هذه النتيجة لا تؤكد وجود هذا التكامل بدرجة قوية. جاءت الفقرة (07) التي تنص على " يوجد تعاون بين الموظفين القائمين على تشغيل نظام المعلومات وبقية الموظفين العاملين في الإدارات الأخرى " في المرتبة الخامسة بوسط حسابي (3.130) والذي يدل على درجة الموافقة المتوسطة وانحراف معياري (1.228)، وتلتها الفقرة (05) التي تنص على " تحتفظ إدارة الموارد البشرية بقاعدة بيانات متكاملة وحديثة. " في المرتبة السادسة بوسط حسابي (3.060) والذي يدل على درجة الموافقة المتوسطة وانحراف معياري (1.161)، وأخيرا جاءت الفقرة (06) التي تنص على " توفر البرمجيات المناسبة لتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية " بوسط حسابي (3.01) والذي يدل على درجة الموافقة المتوسطة وانحراف معياري (1.226).

بعد عرض نتائج الفقرات جميعها، نستخلص بأن درجة الموافقة لهذا الجزء (استخدامات نظام معلومات الموارد البشرية) قد جاءت متوسطة تتراوح ما بين (2،60-3.39)، ماعدا الفقرتين (01) و (04) جاءتا ضمن الموافقة العالية (3.40-4،19). بناءً على ما تقدم ذكره يمكن أن نستنتج أن المؤسسات الاقتصادية تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية بدرجة متوسطة. وقد يعود سبب استخدام هذه النظم إلى الطلب الشديد على استقطاب المؤهلات العلمية والخبرات العملية، وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة وزيادة نشاطها، هذا الطلب الشديد يستدعي من إدارة المؤسسة تكوين قاعدة بيانات خاصة بعمليات الاستقطاب من توظيف وبحث واختيار المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة، مما ينتج عنه استخدام نظام معلومات فرعي داخل نظام معلومات الموارد البشرية، وقد يعود السبب ربما لكبر حجم المؤسسات مما يعني زيادة عدد الأفراد العاملين ومنه تحتاج المؤسسة إلى معرفة كل المعلومات المتعلقة بهم، من اجل تزويد الإدارة العليا بالمعلومات المطلوبة والتي تمكنهم من اتخاذ قرارات إستراتيجية تهم المصلحة العامة، وتمكنهم من معرفة قدرات ومهارات الموظفين في أداء نشاطاتهم وأعمالهم بفعالية وكفاءة عالية، حيث يتم أخذ هذه المعلومات من نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم.

2. هل نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية توفر معلومات دقيقة وملاءمة لإدارة الموارد البشرية ؟

ومن معالجة هذا السؤال قمنا بتقسيمه إلى سؤالين فرعيين :

أ- ما هي درجة فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

الجدول (2) : الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفعالية نظام المعلومات البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
01	يتسم نظام معلومات الموارد البشرية بالوضوح والسهولة	2.09	1.083	ضعيفة
02	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية الحالي المعلومات في التوقيت المناسب	2.20	1.120	ضعيفة
03	يتصف نظام المعلومات الحالي للموارد البشرية بالحدثة المستمرة لمدخلاته ومخرجاته	2.31	1.041	ضعيفة
04	لا توجد أخطاء في عملية تشغيل البيانات وحفظها ومعالجتها	2.24	0.981	ضعيفة
05	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات دقيقة	2.33	1.087	
06	تتوفر التجهيزات والمعدات اللازمة لتشغيل النظام بصورة منتظمة	2.13	1.036	ضعيفة
07	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية الحالي كافة المخرجات التي تحتاجها وتطلبها الإدارات الأخرى في المؤسسة	2.64	1.131	متوسطة
08	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين تخطيط الموارد البشرية	2.53	1.236	ضعيفة
09	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية المعلومات اللازمة للإدارة العليا التي تساعد في وضع الخطط الإستراتيجية للمؤسسة	2.33	1.066	ضعيفة
	النتيجة الكلية	2.31	0.450	ضعيفة

المصدر : مُعد بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان.

يبين الجدول (2) ان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية لفعالية نظام معلومات البشرية قد جاءت ضمن الوسط الحسابي (1.80 - 2.59) الذي يدل على درجة موافقة ضعيفة، جاءت الفقرة (7) التي تنص " يوفر نظام معلومات الموارد البشرية الحالي كافة المخرجات التي تحتاجها وتطلبها الإدارات الأخرى في المؤسسة " في المرتبة الأولى بوسط حسابي (2.64) والدال على درجة الموافقة المتوسطة وانحراف معياري (1.131) وتلتها الفقرة (8)

التي تنص " يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين تخطيط الموارد البشرية " بمتوسط حسابي (2.53) والدال على درجة الموافقة الضعيفة وانحراف معياري (1.236)، وجاءت الفقرة (5) التي تنص " يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات دقيقة " والفقرة (9) التي تنص على " يوفر نظام معلومات الموارد البشرية المعلومات اللازمة للإدارة العليا التي تساعد في وضع الخطط الإستراتيجية للمؤسسة "، الفقرة (3) التي تنص " يتصف نظام المعلومات الحالي للموارد البشرية بالحدثة المستمرة لمدخلاته ومخرجاته " الفقرة (4) التي تنص " لا توجد أخطاء في عملية تشغيل البيانات وحفظها ومعالجتها"

3. الى اي مدى تؤثر الخبرة والمستوى التعليمي لموظفي ادارة الموارد البشرية على فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام تحليل التباين الاحادي **ONE WAY ANOVA** لمعرفة اثر المستوى التعليمي والخبرة على فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات الاقتصادية الجزائري. يوضح الجدول (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بأثر الخبرة على فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة **P=0.383** وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى **p 0.05** ، وبذلك قد جاءت هذه النتيجة على خلاف ما كان يتوقعه الباحث من وجود فروق إحصائية لصالح من يملك خبرات طويلة ان تكون لهذه الخبرات اثرا مباشرا وفعالاً على الاستخدام الامثل لنظم معلومات الموارد البشرية مما يعكس ايجاباً على فعالية وظائف ادارة الموارد البشرية.

الجدول (3) : أثر الخبرة على فعالية معلومات نظام الموارد البشرية

المجال	الخبرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
فعالية نظام معلومات الموارد البشرية	اقل من 5 سنوات	بين المجموعات	1.070	3	0.357	1.046	0.383
	بين 5-10 سنوات	داخل المجموعات	13.982	41	0.341		
	بين 11-15 سنة	المجموع	15.052	41			
	16 سنة فأكثر						

المصدر : مُعد بُناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان.

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمؤهل العلمي على فعالية إدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة $P=0.393$ وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى $P=0.05$ ، وجاءت هذه النتيجة أيضاً على عكس ما توقعه الباحث، ويمكن تبرير هذه النتيجة أن الاستخدام الأمثل لنظم معلومات الموارد البشرية ليس بالضرورة ان يكون مرتبطاً بالمؤهل العلمي، بعبارة أخرى لا يوجد تأثير على فعالية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية، بل قد يرجع الى طبيعة ورغبة الموظف في التأقلم والتعامل مع هذه النظم بجدية، ومعرفة كل ما يتعلق بالنظام من اجل تحقيق الفائدة.

الجدول (4) : أثر المؤهل العلمي على فعالية معلومات نظام الموارد البشرية

المجال	الخبرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
فعالية نظام معلومات الموارد البشرية	اقل من المستوى الثانوي	بين المجموعات	0.655	2	0.327	0.955	0.393
	مستوى الثانوي	داخل المجموعات	14.397	42	0.343		
	مستوى جامعي	المجموع	15.052	44			

المصدر : مُعد بُناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان.

4. ما هي المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

الجدول (5) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات والصعوبات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الموافقة
01	عدم إشراك الموظفين في وضع نظم المعلومات المراد تطبيقها	3.33	1.066	متوسطة
02	عدم المرونة في تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في المؤسسة	3.00	1.187	متوسطة
03	اعتماد المؤسسة على نظام معلوماتي واحد للموارد البشرية وعدم تحديثه	2.82	1.230	متوسطة
04	نقص التكوين في مجال نظم المعلومات لدى موظفي المؤسسة	3.04	1.397	متوسطة
05	كثرة التطورات والتعديلات على نظم معلومات الموارد البشرية	3.47	1.254	عالية
06	عدم معرفة الموظفين بالنظم الحديثة لإدارة الموارد البشرية	2.56	1.139	متوسطة
	النتيجة الكلية	3.03	0.628	متوسطة

المصدر : مُعد بُناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان.

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الكلية للمعوقات والصعوبات التي تواجه عملية تطبيق معلومات البشرية قد جاءت ضمن الوسط الحسابي (2.60-3.39) الذي يدل على درجة موافقة متوسطة، جاءت الفقرة (5) التي تنص " كثرة التطورات والتعديلات على نظم معلومات الموارد البشرية " في المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.47) والدال على درجة الموافقة المتوسطة

وانحراف معياري (1.254) وتلتها الفقرة (1) التي تنص " عدم إشراك الموظفين في وضع نظم المعلومات المراد تطبيقها " بمتوسط حسابي (3.33) والدال على درجة الموافقة المتوسطة وانحراف معياري (1.066).

وجاءت الفقرة (4) التي تنص " نقص التكوين في مجال نظم المعلومات لدى موظفي المؤسسة " والفقرة (2) التي تنص على " عدم المرونة في تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في المؤسسة "، الفقرة (3) التي تنص " اعتماد المؤسسة على نظام معلوماتي واحد للموارد البشرية وعدم تحديثه"، الفقرة (6) التي تنص " عدم معرفة الموظفين بالنظم الحديثة لإدارة الموارد البشرية" بالمتوسطات الحسابية (3.04)، (3.00)، (2.82)، (2.56) على التوالي.

ثانيا: اختيار فرضيات الدراسة.

1. الفرضية الأولى: " يتم إستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية في مجالات محدودة في إدارة الموارد البشرية" لإختبار هذه الفرضية قام الباحث بإستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية للتعرف على مدى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتبين ذلك في الجزء الثاني من الاستبيان الذي يتعلق بوصف واستخدام نظام معلومات الموارد البشرية، حيث تبين ان استخدام هذه النظم في تخطيط الموارد البشرية جاء بدرجة موافقة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي في هذا المحور (2.63) بانحراف معياري (0.592).

أما بالنسبة لإستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في مجال التوظيف جاء بدرجة موافقة متوسطة أيضا حيث قدر المتوسط الحسابي في هذا المحور (2.67) والانحراف المعياري (0.512)، أما عن استخدام هذه النظم في مجال التدريب وتقييم الأداء جاء بدرجة ضعيفة حيث قدر المتوسطات الحسابية (2.12)، (2.47). على التوالي. نستنتج أن نظام معلومات الموارد البشرية يستخدم في مجالات محدودة في إدارة الموارد البشرية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

2. الفرضية الثانية: استخدام المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لنظام معلومات الموارد البشرية يساهم في تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية" درجة فعالية نظم معلومات الموارد جاءت بدرجة موافقة ضعيفة بمتوسط حسابي (2.31)، وانحراف معياري (0.450). فهذا يدل على ان نظم معلومات الموارد البشرية لا توفر معلومات دقيقة ومناسبة تساعد في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية، بناء عليه نستنتج أن هذه النظم غير فعالة مما يؤثر سلبا على وظائف إدارة الموارد البشرية وهذا ما يثبت عدم صحة الفرضية الثانية.

3. الفرضية الثالثة: " نقص الخبرة وضعف المؤهل العلمي من أهم أسباب تدني فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية."

بإستخدام تحليل التباين الأحادي **ONE WAY ANOVA** لمعرفة اثر المستوى التعليمي والخبرة على فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. تبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بأثر الخبرة على فعالية نظم معلومات الموارد البشرية حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة **P=0.383** وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى **p 0.05**، وكذلك بالنسبة لأثر المستوى العلمي على فعالية نظم معلومات الموارد البشرية حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة **P=0.393** وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى **P 0.05**، ومنه نستنتج انه لا يوجد أي تأثير للخبرة والمستوى التعليمي على فعالية نظم معلومات الموارد البشرية وهذا ما ينفى صحة الفرضية الثالثة.

4. الفرضية الرابعة: " تعتبر عدم معرفة الموظفين بالنظم الحديثة من أهم المعوقات التي تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية"

هناك معوقات وصعوبات تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من بينها كثرة التعديلات والتطورات في هذه النظم وهذا ما ينجر عنه عدم معرفة موظفي ادارة الموارد البشرية بهذه النظم الحديثة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة.

الخلاصة:

من خلال مناقشة وتحليل عينة الدراسة نستنتج أن معظم العاملين في دائرة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية من الذكور وهم من الفئات العمرية 41 فما فوق، وترجع هذه النتيجة إلى سياسة المؤسسات الاقتصادية في توظيف الأفراد من الأعمار الكبيرة كونهم الأكثر استقرارًا وتحملًا لضغوط العمل والقدرة على حلّ المشكلات المتعلقة بالموارد البشرية. تستخدم المؤسسات الاقتصادية نظم معلومات الموارد البشرية في مجالات محدودة، حيث نرى من خلال الدراسة أنّ المؤسسات تستخدم هذه النظم

في مجال التخطيط وتوظيف الموارد البشرية بدرجة متوسطة، وفي مجال تدريب وتقييم أداء الفرد بدرجة ضعيفة وهذا راجع للصعوبات التي تواجهها هذه النظم في تطبيقها في إدارة الموارد البشرية وكذلك صعوبة تطويرها وتحديثها بما يتوافق مع متطلبات دائرة الموارد البشرية، بالإضافة إلى عدم مرونتها وعدم توفيرها لمعلومات دقيقة ومناسبة مما يؤثر سلبًا على إدارة الموارد البشرية.

الهوامش والمراجع :

- ¹ - محمد عبد حسين الفرج الطائي، مدخل إلى نظام المعلومات الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 17.
- ² - ثابت عبد الرحمان إدريس، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 21.
- ³ - منال محمد الكردي، جلال إبراهيم العبد، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 50.
- 4- LESCA (H) et LESCA (E) , gestion d'information et performance de l'entreprise, édition Litec, Paris, p.51
- 5- BRESSY (G) et KONKUYT (C) , économie de l'entreprise, édition Dallos, Paris, 1995, p.23.
- 6- FRANK (B) et autres, RH les meilleures pratiques du CAC 40/SBF 120, édition Eyrolles, Paris, 2007, p. 324.
- 7- LAUDON KENNETH et LAUDON JAUNE, management information Systems, édition Printicenall, 2002, p.50.
- 8- JEAN-MARIE (P), tous DRH, édition d'Orgonisation, 2ème édition, Paris, France, 2005, P405.
- 9 -LUC BOYER & NOEL EQUILBERY, "organization" théorie application", édition d'Organisation, 2 ème édition, Paris, France, 2003, P412.
- 10- مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 275-276.
- 11- عبد الحميد المغربي، نظم المعلومات الإدارية، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2002، ص 350-351
- 12- فاطمة عبد الستار جرادات، واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في قطاع البنوك، رسالة ماجستير، الأردن، 2004.
- 13- أمل إبراهيم أبو رحمة، نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين، 2005.
- ¹⁴ Thomas N.G et al, Toword A HRIS for Austration construction companies, Engineering construction et Architecture management Vol8 ,N04 ,PP238-279,2001
- ¹⁵ Ball et Shipton ,human resources information systems and the challenger of HR development A contextual analysis ,2003